



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

FACULDADE DE DIREITO DE LISBOA

REFLEXÕES SOBRE O PACTO DE PERMANÊNCIA NA EMPRESA

Rita Alves Ferreira Sousa Conceição Seara

MESTRADO FORENSE

Vertente Civil Empresarial

Dissertação sob a orientação de:

Professora Doutora Joana Vasconcelos

Lisboa, Março de 2015

AGRADECIMENTOS

O presente trabalho só foi possível graças à colaboração e ao contributo, de forma directa ou indirecta, de várias pessoas.

Quero agradecer, em primeiro lugar, à minha família, em especial:

Aos meus pais, pelos valores e formação que me transmitiram e pelos sacrifícios suportados para levarem a bom porto os seus sete filhos;

Aos meus avós por todo o carinho e dedicação;

À minha bisavó Maria do Carmo, pelo exemplo de vida;

Ao meu marido Alexandre, que, mesmo longe, nunca deixou de me dar todo o amor e incentivo, especialmente nos momentos de maior desânimo;

Aos meus três filhos, por me terem ensinado o que a vida tem de melhor;

Aos meus seis irmãos, pela amizade especial que sempre nos uniu.

Agradeço ainda às minhas queridas amigas Ana Mendonça Lopes e Inês Braz que me deram a força necessária para continuar e não desistir nos momentos de dificuldade.

Quero agradecer também à Professora Joana Vasconcelos por todo o apoio, partilha de conhecimento e imensa disponibilidade demonstrada em todas as fases que levaram à concretização deste trabalho.

Por fim, agradeço a todo o corpo docente da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, pela excelente formação que me proporcionaram.

A todos, expresso a minha profunda gratidão.

ÍNDICE

Abreviaturas	5
Introdução	6
1. A razão de ser do Direito do Trabalho	8
1.1 Direito ao trabalho	8
1.2. Função do Direito do Trabalho	9
2. Liberdade de trabalho	13
2.1. Limitação da liberdade de trabalho: quando é admissível	15
3. Pacto de Permanência	18
3.1. Enquadramento legal	18
3.2. Interesses do empregador que justificam a celebração de um pacto de permanência	19
3.3. Requisitos de admissibilidade do pacto de permanência	21
3.3.1. Despesas avultadas feitas pelo empregador com a formação profissional do trabalhador	21
3.3.2. Limite temporal da obrigação de permanência	25
3.4. Desvinculação do pacto de permanência pelo trabalhador	25
3.5. Consequências da desvinculação do pacto de permanência pelo Trabalhador	27
4. Reflexões sobre o pacto de permanência	32
4.1. Conceito de despesa avultada	32
4.2. Impossibilidade de desvinculação do trabalhador por montante elevado da indenização	34
4.3. Admissibilidade da fixação da indenização a pagar ao empregador através	

de cláusula penal	36
4.4. Da obrigatoriedade da prestação de serviço na pendência de um pacto de permanência	41
4.5. Admissibilidade da celebração de pactos de permanência num contrato a termo e a sua produção de efeitos durante o período experimental	43
Conclusão	46
Bibliografia	47

ABREVIATURAS

Ac. – Acórdão

CC – Código Civil

CP – Código Penal

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos

LCT – Lei do Contrato Individual de Trabalho

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TC – Tribunal Constitucional

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

TRE – Tribunal da Relação de Évora

INTRODUÇÃO

O presente trabalho apresenta um estudo sobre a disciplina jurídica do pacto de permanência, prevista no artigo 137.º do CT, através da qual o trabalhador se obriga a permanecer na empresa durante um determinado período, de forma a compensar o empregador de despesas avultadas feitas com a sua formação profissional, renunciando, desse modo, temporariamente ao seu direito de denúncia, comprometendo-se a não fazer cessar por tal forma o contrato de trabalho.

A escolha do tema prendeu-se com o facto de a utilização deste tipo de cláusulas ser, actualmente, cada vez mais recorrente, pois, com o mundo em constante mutação e desenvolvimento, torna-se imperativo apostar numa formação cada vez mais especializada aos trabalhadores, de forma a manter o seu valor profissional e a competitividade das empresas.

O mecanismo legal do pacto de permanência confere ao empregador a possibilidade de investir significativamente nas competências e capacidades técnicas dos seus trabalhadores, que também beneficiem desse acréscimo de qualificação, sem correr o risco de ver esse investimento frustrado.

Assim, através de uma obrigação de permanência do trabalhador na empresa por um determinado período, o empregador tem a oportunidade de rentabilizar o custo efectivo e real em que incorreu na especialização profissional do trabalhador.

Além disso, considere importante evidenciar uma figura que, ao contrário da maioria das normas laborais, procura defender um interesse do empregador em prole de um direito fundamental do trabalhador, a sua liberdade de trabalho.

Fi-lo com a intenção de mostrar que a função do direito do trabalho não pode apenas e tão só inscrever-se na ordem da função de protecção unilateral dos interesses dos trabalhadores. Deve ser entendida em sentido dialéctico, em função das duas partes que este pretende reger – trabalhador e empregador - reciprocamente dependentes uns dos outros. Só com a devida protecção dos interesses de ambas as partes da relação jurídico-laboral é possível a plena realização da justiça no trabalho.

Por outro lado, acredito ser fundamental reflectir sobre alguns aspectos deste regime que me parece não ter sido, ainda, devidamente aprofundado pela doutrina e jurisprudência, por, aparentemente, não mostrar grandes dificuldades de aplicação prática.

Quis examinar a fundo a disciplina do pacto de permanência, de forma a conhecer os contornos da sua aplicação em determinadas situações e chamar a atenção para eventuais desequilíbrios que possam surgir quando o regime é aplicado sem o rigor jurídico que lhe é devido.

Assim, iniciarei esta jornada fazendo referência, ainda que de forma breve, aos direitos que estão na base da disciplina do pacto de permanência e que explicam a razão pela qual o legislador considerou importante criar este regime jurídico.

De seguida, e como a celebração de um pacto de permanência implica necessariamente uma limitação a um direito fundamental dos trabalhadores, a sua liberdade de trabalho, dediquei o segundo capítulo a esse direito, explicando qual o seu conteúdo e em que medida é admissível a sua limitação.

Após os capítulos introdutórios, foquei-me no plano da disciplina do pacto de permanência, a qual procura *“conciliar os interesses do empregador, que constituem a sua razão de ser, com uma adequada tutela da situação do trabalhador, traduzida na preservação do conteúdo essencial da sua liberdade de trabalho.”*¹.

Após traçar em linhas gerais o regime do pacto de permanência, designadamente o seu enquadramento legal e os seus requisitos de admissibilidade, iniciei uma reflexão sobre os vários aspectos da figura, fazendo um levantamento actualizado das questões controversas, que ainda suscitam dúvidas, que ainda não foram devidamente aprofundadas ou que estão a ser resolvidas erradamente pela doutrina e jurisprudência, de forma a aclarar um regime à partida, e para os mais incautos, de simples aplicação prática, mas com alguma complexidade e, como se disse anteriormente, com uma séria necessidade de lhe ser dado o rigor jurídico devido.

¹ Joana Vasconcelos, *Pacto de Permanência, Liberdade de Trabalho e Desvinculação do Trabalhador*, Estudos em Homenagem a Miguel Galvão Teles, volume II, Almedina, Outubro 2012, pág. 823.

1. A RAZÃO DE SER DO DIREITO DO TRABALHO

*“O Homem não é para o trabalho, mas sim o trabalho para o Homem.”*²

1.1. DIREITO AO TRABALHO

O trabalho é, sem qualquer dúvida, o mais importante meio de dignificação pessoal, “(...) *pode dizer-se que o trabalho é o meio natural de conservação e progresso da vida física e moral do indivíduo.*”³.

Com efeito, é através do trabalho que o Homem providencia o seu sustento, que conquista a sua independência. Quem não tem trabalho *“é gente que não se sente pessoa. E que, por mais que as suas famílias e os seus amigos os ajudem, querem trabalhar, querem ganhar o pão com o suor do seu rosto. É que, em última instância, o trabalho unge de dignidade a pessoa*”⁴.

Reconhecido na DUDH⁵ e na CRP⁶, o conteúdo do direito ao trabalho é, essencialmente, o de garantir o desenvolvimento de uma actividade para angariar meios de subsistência e realização pessoal.

No entanto, o trabalho não preenche apenas um fim individual, ou seja, não é apenas um meio de obtenção dos bens necessários à conservação da vida e instrumento indispensável para a dignificação da pessoa⁷.

Há também um fim social no trabalho que é a projecção da solidariedade que tem de existir entre os homens^{8,9}.

² AMBROGETTI, Francesca/ RUBIN, Sergio, *O Papa Francisco, conversas com Jorge Bergoglio*, Paulinas Editora, 2013, pág. 38

³ Raúl Ventura, *Teoria da relação jurídica de trabalho*, I, Imprensa Portuguesa, Porto, 1944, pág. 16.

⁴ AMBROGETTI, Francesca/ RUBIN, Sergio, *O Papa Francisco, conversas com Jorge Bergoglio*, 2013 cit., pág. 35.

⁵ Artigo 23.º, n.º 1 da DUDH: *“Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à protecção contra o desemprego.”*

⁶ Artigo 58.º, n.º 1 da CRP: *“Todos têm direito ao trabalho.”*

⁷ Neste sentido, Raúl Ventura, *Teoria da relação jurídica de trabalho*, I, Imprensa Portuguesa, Porto, 1944.

Como escreve MANCONCINI,

*“através da ampla distribuição, dia a dia mais diversificada, de ocupações úteis e distintas que a economia nos mostra (divisão social do trabalho), revela-se como uns trabalham para os outros e vêm assim a tornar-se reciprocamente dependentes e devedores uns dos outros.”*¹⁰

O trabalho existe sempre de forma recíproca, onde quem presta a actividade, o trabalhador, e quem dela retira uma utilidade, o empregador, têm de interagir de forma equilibrada.

Por esse motivo, os interesses de ambas as partes devem ser tutelados de forma justa e, neste sentido, o direito do trabalho tem um papel fundamental na gestão das complexas relações de trabalho.

1.2. FUNÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Com o direito do trabalho surge, pela primeira vez, *“um conjunto de regras de direito objectivo, reguladoras das relações de trabalho, isto é, das relações contratuais estabelecidas entre quem fornece e quem recebe uma prestação de trabalho subordinado.”*¹¹.

Um direito que nasce especialmente vocacionado para realizar a justiça social, foi a justa reivindicação dos trabalhadores de um sistema de direito destinado à sua protecção, passando alguns direitos básicos a ser reconhecidos, tais como: a fixação de uma jornada máxima de trabalho, a fixação de um salario mínimo, protecção na maternidade, proibição de trabalho infantil, protecção contra acidentes de trabalho, imposição de condições mínimas de higiene, direito de sindicalização.

Como refere o Professor MÁRIO PINTO,

⁸ Seguindo Raúl Ventura, *Teoria da relação jurídica de trabalho*, I, Imprensa Portuguesa, Porto, 1944, pp. 15-17.

⁹ A primeira parte do artigo 21.º do Estatuto do Trabalho Nacional declarava que *“o trabalho, em qualquer das suas formas legítimas, é para todos os portugueses um dever de solidariedade social”*.

¹⁰ Raúl Ventura, *Teoria da relação jurídica de trabalho*, I, Imprensa Portuguesa, Porto, 1944, pág. 16.

¹¹ Raúl Ventura, *Teoria da relação jurídica de trabalho*, I, Imprensa Portuguesa, Porto, 1944, pág. 147.

*“todo este processo de evolução se desenvolveu, nos países de modelo democrático pluralista de economia de mercado, num pressuposto histórico da situação social dos trabalhadores e num pressuposto lógico da função de protecção de interesses dos trabalhadores (protecção legal directa e acção colectiva negocial).”*¹²

No entanto, o direito do trabalho não deve apenas e tão só inscrever-se na ordem da função de protecção unilateral dos interesses dos trabalhadores como, devido ao contexto histórico em que o direito do trabalho surgiu, inicialmente acontecia.

A função do direito do trabalho deve ser entendida em sentido dialéctico, em função das duas partes que este pretende reger – trabalhador e empregador - pois, como acima se mencionou, o trabalho tem um fim social, onde trabalhadores e empregadores são reciprocamente dependentes uns dos outros.

Pois, na verdade, os interesses da empresa são, em certa medida, do interesse dos trabalhadores, visto que se a empresa fechar os trabalhadores deixam de ter trabalho.

Por outro lado, os interesses dos trabalhadores são igualmente importantes para o empregador, pois sem trabalhadores a empresa não consegue funcionar.

Só com a devida protecção dos interesses de ambas as partes da relação jurídico-laboral, indicando os respectivos direitos e obrigações, é possível a plena realização da justiça, que é, no fundo, a verdadeira e única missão do direito.

Assim, o direito do trabalho deve determinar direitos e deveres para ambas as partes e não apenas os direitos de uma delas, o trabalhador.

Não se quer com isto dizer que empregador e trabalhador estejam numa posição de igualdade, pois o trabalhador necessitará sempre da devida protecção, tenho em conta a sua posição de desequilíbrio na relação laboral *“na medida em que, por vezes, a entidade patronal se encontra numa situação factual de predomínio relativamente ao trabalhador.”*¹³.

Nesses casos, o Estado intervém, por via legislativa, pondo fim a situações de desequilíbrio na relação laboral. Estamos a falar, por exemplo, na imposição de um salário mínimo, de uma duração máxima da jornada de trabalho, de férias pagas.

¹² Mário Pinto, *A Função do Direito do Trabalho e a Crise Actual*, Revista de Direito e de Estudos Sociais, 1986, pág. 56.

¹³ Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, 5.ª Edição, Almedina, Coimbra, 2010, pág. 133-134.

Em suma, podemos comparar a relação trabalhador-empregador a uma balança que, para se manter equilibrada, tem de ir alterando os pesos de acordo com aquilo que as circunstâncias exteriores demandarem.

No fundo, os interesses de cada parte só estarão efectivamente satisfeitos se a balança estiver equilibrada. E eis o grande desafio do direito do trabalho: realização da justiça no trabalho.

Como refere o Professor MÁRIO PINTO,

“A divisão do trabalho criou, cria, criará, nas sociedades crescentemente complexas do futuro, relações diversificadas entre homens, para as quais se reclama da ordem jurídica a realização da justiça (que é essa, afinal, a função-missão do direito).”¹⁴.

Depreende-se, assim, que a função do direito do trabalho vai para além daquela para que este foi inicialmente criado, i.e., deve ser entendida segundo um paradigma de justiça e igualdade das partes da relação laboral e não apenas de uma delas, o trabalhador.

Como vimos, o direito ao trabalho é um direito fundamental das pessoas, elemento essencial para a conservação da vida.

Por outro lado, e só existindo o trabalho de forma recíproca, é imprescindível a função que o direito do trabalho tem na realização da justiça no trabalho (função-missão do direito), nomeadamente na protecção dos interesses das duas partes que compreendem a relação laboral e não apenas da parte mais fraca, o trabalhador.

O pacto de permanência surge como um exemplo de promoção dessa justiça, dando prioridade a um interesse do empregador que o legislador entendeu ser importante defender em prole de um direito fundamental do trabalhador: a sua liberdade de trabalho.

Contudo, sendo a liberdade de trabalho um dos clássicos e mais relevantes direitos do trabalhador, a sua limitação face a um interesse do empregador pode existir, mas em condições muito particulares, salvaguardando, sempre, o conteúdo essencial do direito do trabalhador.

¹⁴ Mário Pinto, *A Função do Direito do Trabalho e a Crise Actual*, Revista de Direito e de Estudos Sociais, 1986, pág. 58.

Perante isto, iremos, seguidamente, centrar-nos na liberdade de trabalho, no seu conteúdo e em que medida é admissível a sua limitação.

2. LIBERDADE DE TRABALHO

“L’époque du travail forcé est bel bien passée.”¹⁵.

O reconhecimento legal do princípio da liberdade de trabalho surge na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1793, no seu artigo 17.º, que dispunha o seguinte: *“Nul genre de travail, de culture et de commerce ne peut être interdit à l’industrie des citoyens.”¹⁶*

Em Portugal, este princípio só foi reconhecido na Carta Constitucional de 1826, nitidamente inspirado no supra citado artigo 17.º da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1793: *“Nenhum género de trabalho, cultura, indústria ou comércio pode ser proibido, uma vez que não se oponha aos costumes públicos, à segurança e saúde dos cidadãos.”¹⁷.*

Actualmente, o direito da liberdade de trabalho encontra-se previsto no artigo 47.º, n.º 1 da CRP: *“todos têm direito de escolher livremente a profissão ou o género de trabalho, salvas as restrições legais impostas pelo interesse colectivo ou inerentes à própria capacidade.”.*

O seu conteúdo é de liberdade de trabalho *latissimo sensu* e compreende, positivamente, a liberdade de escolha¹⁸ e de exercício¹⁹ de qualquer género ou modo de trabalho que não seja considerado ilícito pela lei penal, seja típico ou atípico, permanente ou temporário, independente ou subordinado, esteja estutariamente definido ou não.

¹⁵ *“O tempo do trabalho forçado pertence ao passado”*, Jean Pélissier, *La liberté du travail*, Droit Social, n.º 1, Janeiro 1990, pág.19.

¹⁶ *“Nenhum género de trabalho, de cultura e de comércio pode ser interdito à indústria dos cidadãos.”.*

¹⁷ § 23 do artigo 145.º da Carta Constitucional de 1826.

¹⁸ Direito de escolher livremente, sem impedimentos, nem discriminações, qualquer profissão; direito de acesso à formação escolar correspondente; direito de acesso à preparação técnica e às modalidades de aprendizagem e de prática profissional que sejam necessárias; direito de acesso aos requisitos necessários à promoção na carreira profissional; direito de escolher uma especialidade profissional e de obter as necessárias habilitações; direito de mudar de profissão.

¹⁹ Direito de obter, sem impedimentos, nem discriminações, as habilitações legais e satisfazer todos os restantes requisitos para o exercício da profissão; direito de adoptar a modalidade jurídica de exercício da profissão que se prefira; direito de escolher o lugar, no país ou no estrangeiro, de exercício da profissão (sem prejuízo das limitações decorrentes do trabalho subordinado); direito de segredo profissional no âmbito correspondente à natureza e à deontologia de cada profissão; direito de inscrição e de não inscrição em associações profissionais e associações sindicais (quando se trate de trabalhadores por conta de outrem); direito de não ser privado, senão nos casos e nos termos da lei e com todas as garantias, do exercício da profissão.

Já negativamente, compreende a interdição de trabalho obrigatório, a impossibilidade do Estado vincular quem quer que seja a certo trabalho em concreto ou a certo género de trabalho^{20, 21}.

A liberdade de trabalho é, sem dúvida, um princípio bem estabelecido e reconhecido na ordem jurídica portuguesa.

Cada um tem o direito de trabalhar como entender, onde entender, por conta de quem entender, nas condições que entender. Cada um tem igualmente o direito de recusar um trabalho pelos motivos que entender.

Ninguém pode ser forçado a permanecer num trabalho, nem a vincular-se de forma perpétua ao mesmo empregador.²²

Pelo contrário, o trabalhador goza até de uma ampla liberdade de desvinculação²³.

E faz todo o sentido que assim seja. Se o trabalho é um importante veículo de dignificação pessoal, essa dignificação só é possível se o trabalhador gozar de liberdade de trabalho.

Aliás, exactamente por esse motivo, a revisão constitucional de 1997 suprimiu do texto constitucional a disposição que estabelecia que o dever de trabalhar era inseparável o direito ao trabalho.

Assim, tornou-se evidente não ser legítimo a imposição de um trabalho não desejado ou o sancionamento penal da omissão de trabalhar. Ficando, no entanto, ressalvadas as situações

²⁰ Assim, Jorge Miranda, *Liberdade de Trabalho e Profissão*, Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano XXX – 1988 (III da 2.ª série), n.º 2, pág. 153.

²¹ Diversamente, “A liberdade de profissão é uma componente da liberdade de trabalho, que, embora, sem estar explicitamente consagrada de forma autónoma na Constituição, decorre indiscutivelmente do princípio do Estado de direito democrático. A liberdade de trabalho inclui, obviamente a liberdade de escolha do género de trabalho, expressamente consagrada no artigo 47.º/1 da CRP, não se esgotando, todavia, aí: liberdade de não trabalhar, proibição de trabalho forçado, etc.).” (Gomes Canotilho/Vital Moreira, *Constituição da República portuguesa anotada*, Volume I, 4.ª edição, Coimbra Editora, 2007, pág. 653.).

²² Neste sentido, Gomes Canotilho/Vital Moreira, *Constituição da República portuguesa anotada*, Volume I, 4.ª edição, Coimbra Editora, 2007, pp. 765-766 e Bernardo Lobo Xavier, *Manual de Direito do Trabalho*, Verbo-Babel, Lisboa, 2011, pág. 602

²³ Bernardo Lobo Xavier, *Manual de Direito do Trabalho*, Verbo-Babel, Lisboa, 2011, pág. 602.

de dependência de subsídio de desemprego ou de outros benefícios sociais que impliquem uma obrigação de procura e de aceitação dos empregos que se proporcionarem.²⁴

Conforme consta do Ac. do TC n.º 154/86, a liberdade de trabalho “*não implica apenas o direito de escolher o local e o tipo de trabalho, mas também o direito de só mediante vontade própria entrar em relação de emprego por conta de outrem*”²⁵

A liberdade de trabalho é, como vimos, um direito fundamental dos trabalhadores.

Porém, e sem ferir o seu conteúdo essencial, esta pode ser limitada em prole de outros interesses, como acontece com a cláusula de permanência.

Veremos, de seguida, em que termos é que esta limitação é admissível.

2.1. LIMITAÇÃO DA LIBERDADE DE TRABALHO: QUANDO É ADMISSÍVEL

Por via da sua qualificação como “direito, liberdade e garantia”²⁶, a liberdade de trabalho goza do especial regime de protecção dos direitos fundamentais, consagrado no artigo 18.º da CRP²⁷, devendo, por esse motivo, a sua limitação ser excepcional, mas, no entanto, admitida em determinadas condições.

Por imposição do artigo 18.º da CRP, a limitação da liberdade de trabalho só é admissível se cumpridos os requisitos de legitimidade (reserva de lei material e formal, carácter geral e abstracto da lei restritiva e proibição da retroactividade) e preenchidos os respectivos

²⁴ Jorge Miranda/Rui Medeiros, *Constituição Portuguesa Anotada*, Tomo I, 2.ª Edição, Wolters Kluwer Portugal sob a marca Coimbra Editora, Maio 2010, pp. 1142-1143 e Gomes Canotilho/Vital Moreira, *Constituição da República portuguesa anotada*, Volume I, 4.ª edição, Coimbra Editora, 2007, pp. 765-766.

²⁵ Ac. do TC n.º 154/86 in www.tribunalconstitucional.pt

²⁶ CRP 1982.

²⁷ “1. Os preceitos constitucionais respeitantes aos direitos, liberdades e garantias são directamente aplicáveis e vinculam as entidades públicas e privadas.

2. A lei só pode restringir os direitos, liberdades e garantias nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos.

3. As leis restritivas de direitos, liberdades e garantias têm de revestir carácter geral e abstracto e não podem ter efeito retroactivo nem diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial dos preceitos constitucionais.”

pressupostos²⁸: (i) exigência de previsão constitucional expressa (no caso da liberdade de trabalho, o artigo 47.º/1 da CRP prevê directamente a restrição: “*todos têm direito de escolher livremente a profissão ou o género de trabalho, salvas as restrições legais impostas pelo interesse colectivo ou inerentes à própria capacidade*”²⁹ (sublinhado nosso).); (ii) só se pode justificar a restrição para salvaguardar um outro direito ou interesse constitucionalmente protegido; (iii) respeito pelo princípio da proibição do excesso (qualquer limitação deve ser adequada necessária e proporcional, i.e., apropriada para a prossecução dos fins invocados, exigível, dada a existência de alternativas menos gravosas e com justa medida, em relação aos resultados obtidos); (iv) proibição da diminuição da extensão e alcance do conteúdo essencial dos preceitos constitucionais.

A deslocação da liberdade de trabalho para o capítulo dos direitos, liberdade e garantias enfatizou, ainda, a sua configuração como direito de personalidade, o artigo 26.º/1 da CRP³⁰ consagra um direito geral de personalidade³¹, em relação ao qual a liberdade de trabalho constitui um direito especial.

Assim, a liberdade de trabalho, como direito de personalidade, está, igualmente, sujeita ao regime civil da sua limitação voluntária, previsto no artigo 81.º do CC³²³³.

²⁸ Seguindo Gomes Canotilho/Vital Moreira, *Constituição da República portuguesa anotada*, Volume I, 4.ª edição, Coimbra Editora, 2007, pp. 390-396.

²⁹ Nas palavras do Professor Jorge Miranda “*Não basta a alegação do interesse colectivo: é mister fazê-lo patente, tem de ser um interesse compatível com os valores constitucionais e só pode projectar-se sobre a liberdade de profissão na medida do necessário. (...) Quanto às restrições “inerentes à sua própria capacidade”, têm de ser restrições objectivas. (...) Trata-se de restrições por causa de desigualdades reais entre pessoas (de preparação, de conhecimento, de aptidão, de vontade) que, porém, podem resultar de desigualdades económicas, sociais e culturais a superar através do ensino (art. 74.º, n.º 2 da Constituição). Se algumas são inelutáveis – como inelutáveis são as diferenças entre as pessoas – outras podem ser ultrapassadas ou atenuadas pelo esforço pessoal e pela prestação de bens e serviços pelo Estado e pela sociedade (arts. 9.º, alínea d), e 74.º, n.º 3) (...) Noutro nível ficam, naturalmente, as restrições implícitas, resultantes da conjugação da liberdade de profissão com outros direitos fundamentais.*” (Jorge Miranda, *Liberdade de Trabalho e Profissão*, Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano XXX – 1988 (III da 2.ª série), n.º 2, pp. 161-162).

³⁰ “*A todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reserva da intimidade da vida privada e familiar e à protecção legal contra quaisquer formas de discriminação.*”

³¹ Com a 4.ª Revisão Constitucional (em 1997), foi consagrado um direito geral de personalidade e ainda alguns direitos particulares de personalidade que até então só tinham assento no CC.

³² “*1. Toda a limitação voluntária ao exercício dos direitos de personalidade é nula, se for contrária aos princípios da ordem pública. 2. A limitação voluntária, quando legal, é sempre revogável, ainda que com obrigação de indemnizar os prejuízos causados às legítimas expectativas da outra parte.*”

³³ Sobre o artigo 81.º do CC vide Ana Filipa Moraes Antunes, *Comentário aos artigos 70.º a 81.º do Código Civil (Direitos de personalidade)*, Universidade Católica Editora, 2012, pp. 231-243.

Só é admissível uma limitação consentida, ou seja, resultante de um acto jurídico (unilateral ou bilateral), voluntário, com consentimento expresso ou tácito (tem de ter em vista situações concretas e deve ser delimitado em termos materiais, espaciais ou temporais, estando vedada a hipótese de um consentimento indeterminável ou perpétuo), deve traduzir uma vontade séria, livre e esclarecida (informada e consciente).

Por outro lado, é nula a limitação contrária aos princípios da ordem pública, designadamente a limitação voluntária com objecto ilimitado, indeterminável e tendencialmente perpétua e a que se refira a bens essenciais da personalidade, como a vida e, em certas condições, a integridade física (é admissível a sua limitação em determinados casos, como e.g. intervenções cirúrgicas, campeonatos desportivos), a liberdade pessoal e económica.

De acordo com a letra da lei, a limitação voluntária, quando legal, é sempre revogável (fundada em decisão unilateral e discricionária), não havendo nenhum limite temporal para o exercício desta faculdade (a singularidade do regime justifica-se em atenção à natureza dos bens tutelados).

A revogação da limitação voluntária de direitos de personalidade gera a obrigação de indemnizar os danos causados às legítimas expectativas da outra parte (indemnização circunscrita ao dano de confiança), estando, deste modo, em causa uma hipótese de responsabilidade civil por facto lícito, fundada na tutela da confiança depositada pela contraparte no cumprimento pontual e integral da prestação acordada, portanto, na manutenção do consentimento.

Posto isto, interessa-nos, agora, focar a nossa atenção na disciplina do pacto de permanência, a qual procura, “*conciliar os interesses do empregador, que constituem a sua razão de ser, com uma adequada tutela da situação do trabalhador, traduzida na preservação do conteúdo essencial da sua liberdade de trabalho.*”³⁴.

³⁴ Joana Vasconcelos, *Pacto de Permanência, Liberdade de Trabalho e Desvinculação do Trabalhador*, Estudos em Homenagem a Miguel Galvão Teles, volume II, Almedina, Outubro 2012, pág. 823.

3. O PACTO DE PERMANÊNCIA

*“O tempo é o único capital das pessoas que têm como fortuna apenas a sua inteligência.”*³⁵

3.1. ENQUADRAMENTO LEGAL

Por respeito ao princípio fundamental da liberdade de trabalho, que desenvolvemos sucintamente no capítulo anterior, é proibido ao trabalhador vincular-se perpetuamente, ou de forma muito prolongada, à mesma entidade empregadora.

No entanto, o CT admite, excepcionalmente e em determinadas condições constitucionalmente conformes, o estabelecimento de cláusulas que condicionam esta liberdade de trabalho do trabalhador por um determinado período.

O pacto de permanência é uma dessas cláusulas e surge na ordem jurídica portuguesa primeiro no artigo 36.º/3da LCT³⁶, posteriormente no artigo 147.º do CT de 2003³⁷ e, actualmente, encontra-se regulado no artigo 137.º do CT³⁸.

Outras figuras que reflectem o princípio da liberdade de trabalho no plano do contrato de trabalho são, por exemplo: a cláusula de exclusividade, segundo a qual o trabalhador aceita

³⁵ Honoré de Balzac, escritor e dramaturgo francês (1842-1799).

³⁶ “3 - É lícita igualmente a cláusula pela qual as partes convencionem, sem diminuição de retribuição, a obrigatoriedade de prestação de serviço durante certo prazo, não superior a três anos, como compensação de despesas extraordinárias feitas pela entidade patronal na preparação profissional do trabalhador, podendo este desobrigar-se restituindo a soma das importâncias despendidas.”.

³⁷ “1 - É lícita a cláusula pela qual as partes convencionem, sem diminuição de retribuição, a obrigatoriedade de prestação de serviço durante certo prazo, não superior a três anos, como compensação de despesas extraordinárias comprovadamente feitas pelo empregador na formação profissional do trabalhador, podendo este desobrigar-se restituindo a soma das importâncias despendidas.
2 - Em caso de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador com justa causa ou quando, tendo sido declarado ilícito o despedimento, o trabalhador não opte pela reintegração, não existe a obrigação de restituir as somas referidas no número anterior.”

³⁸ “1 - As Partes podem convencionar que o trabalhador se obriga a não denunciar o contrato de trabalho, por um período não superior a três anos, como compensação ao empregador por despesas avultadas feitas com a sua formação profissional.

2 - O trabalhador pode desobrigar-se do cumprimento do acordo previsto no número anterior mediante pagamento do montante correspondente às despesas nele referidas.”.

não exercer outra actividade profissional (concorrente ou não) durante a vigência do contrato; o acordo de confidencialidade, que visa garantir o sigilo profissional do trabalhador, uma obrigação que resulta do dever de lealdade, previsto no artigo 128.º, n.º1, al. f) do CT³⁹), mas que pretende reforçar e especificar as informações que se encontram protegidas ou abrangidas pelo dever num documento escrito, válido mesmo após a cessação do contrato de trabalho; o pacto de não concorrência, previsto no artigo 136.º do CT, através do qual se aceita uma limitação à actividade do trabalhador no período máximo de dois anos subsequente à extinção do contrato (extensível até três anos em casos especiais), para evitar prejuízos à entidade empregadora, desde que ao trabalhador seja atribuída uma compensação durante esse período.

3.2. OS INTERESSES DO EMPREGADOR QUE JUSTIFICAM A CELEBRAÇÃO DE UM PACTO DE PERMANÊNCIA

Como foi referido no primeiro capítulo, o trabalho existe sempre de forma recíproca, onde quem presta a actividade, o trabalhador, e quem dela retira uma utilidade, o empregador, têm de interagir de forma equilibrada.

Por esse motivo, a função do direito do trabalho não pode apenas e tão só inscrever-se na ordem da função de protecção unilateral dos interesses dos trabalhadores. Deve ser entendida em sentido dialéctico, em função das duas partes que este pretende reger – trabalhador e empregador - reciprocamente dependentes uns dos outros. Só com a devida protecção dos interesses de ambas as partes da relação jurídico-laboral é possível a plena realização da justiça.

Assim, e na promoção desta justiça a lei admitiu a possibilidade de limitar a liberdade de trabalho do trabalhador, por entender, que em determinadas condições muito particulares, havia um interesse do empregador que justificava essa limitação.

³⁹ “1. Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve: (...) f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios; (...)”

Deste modo, o pacto de permanência destina-se a garantir que o contrato de trabalho dure o tempo suficiente para que certas despesas importantes feitas pelo empregador resultem compensadas.

Como nota o Professor ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES,

*“Estamos perante algo de semelhante a um “termo estabilizador”, concebido como instrumento de protecção dos interesses do empregador. A garantia da duração da relação laboral joga aqui, não em prol da estabilidade do emprego, mas a favor de uma pretensão razoável do empregador, que é a de tirar proveito suficiente do investimento que fez em formação.”*⁴⁰

Assim, o interesse do empregador que justifica a cláusula está no retorno que este legitimamente espera obter do investimento económico que realizou na especialização profissional do trabalhador.⁴¹

Hoje em dia, há áreas bastante sensíveis a esta questão, nomeadamente aquelas cujo negócio depende da renovação constante de conhecimentos e pressupõe um elevado nível de especialização como, por exemplo, nos sectores das tecnologias da informação e da aeronáutica.

O empregador vê-se, por um lado, interessado em reter talento, em aumentar as competências e capacidades técnicas e profissionais dos seus trabalhadores, quando estes, possivelmente, não teriam capacidade financeira para o fazer por sua conta. No fundo, dar aos trabalhadores uma mais valia na prossecução da sua actividade profissional, beneficiando a empresa com esse *upgrade* académico-profissional.

Por outro lado, receiam que, num mundo empresarial competitivo, os trabalhadores, munidos de novas competências, identifiquem oportunidades de trabalho alternativas, mais aliciantes e cessem o contrato de trabalho, frustrando, desse modo, as expectativas do empregador.

Como referem HANS-GEORG MEIER/ROLF SCHULZ,

“O empregador, como é óbvio, ao custear as despesas da formação do trabalhador, não o faz por altruísmo, mas na expectativa de vir a beneficiar do acréscimo de competência do

⁴⁰ António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 16.ª edição, Almedina, 2012, pág. 538.

⁴¹ Júlio Gomes, *Direito do Trabalho*, Vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, pág. 625.

trabalhador. Este, por seu turno, depois da conclusão da formação, vê, segundo a qualidade e a extensão da formação ministrada, melhoradas as suas chances no mercado, de modo que aumentaria o risco de o trabalhador fazer cessar o contrato e de frustrar, assim, a expectativa legítima do empregador de amortizar o seu investimento.”⁴²

O mecanismo legal do pacto de permanência confere, assim, ao empregador a possibilidade, através de uma obrigação de permanência do trabalhador na empresa por um determinado período, de rentabilizar o custo efectivo e real em que incorreu na especialização profissional do trabalhador.

Contudo, como foi mencionado no capítulo anterior, a liberdade trabalho é um direito fundamental e um direito de personalidade que só pode ser limitado em condições muito particulares. Ainda que o interesse do empregador seja legítimo e suficiente para criar uma limitação à liberdade de trabalho, há que, obviamente, salvaguardar o conteúdo essencial do direito do trabalhador.

Assim, a licitude do pacto de permanência depende do cumprimento de determinados requisitos, os quais desenvolveremos em seguida.

3.3. REQUISITOS DE ADMISSIBILIDADE DO PACTO DE PERMANÊNCIA

3.3.1. DESPESAS AVULTADAS FEITAS PELO EMPREGADOR COM A FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO TRABALHADOR

Há muito que se encontra ultrapassado o entendimento segundo o qual a formação do cidadão termina quando a vida laboral se inicia. Pelo contrário, actualmente, com o mundo em constante mutação e desenvolvimento, torna-se imperativo adaptar o trabalho de forma a manter a competitividade das empresas e o valor profissional dos trabalhadores.

⁴²Hans-Georg Meier/ Rolf Schulz, *Die Rückzahlung von Ausbildungskosten bei vorzeitiger oder erfolgloser Beendigung der Ausbildung*, NZA 1996, pág. 742 in Júlio Gomes, *Direito do Trabalho*, Vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, pág. 625.

Sendo a formação profissional do interesse de ambas as partes: qualificação do trabalhador, por um lado, aumento da produtividade e competitividade do empregador, por outro, o CT estabelece, entre os deveres do empregador, o de contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação (artigo 127.º/1 al. d))⁴³. Do lado do trabalhador, determinam-se obrigações em matéria de formação profissional, impondo-se-lhe o dever de participar de forma diligente nas acções de formação profissional (artigo 128.º/1 al. d))

Importa, no entanto, entender em que circunstâncias pode a formação profissional proporcionada pelo empregador ao trabalhador justificar uma obrigação de permanência deste último, nos termos do artigo 137.º *supra* citado.

Essa entendimento prende-se, essencialmente, com as despesas que o empregador tiver com a formação profissional do trabalhador. Serão apenas as despesas “*que justifiquem a limitação do direito de denúncia deste [do trabalhador], ajustada de modo a proporcionar àquele [o empregador] a estabilização do vínculo que lhe possibilitará tirar proveito, nos termos expostos, do investimento efectuado.*”⁴⁴.

Nestes termos, é, antes de mais, “*imprescindível que o empregador tenha suportado um custo real e efectivo com a formação e que esta não tenha sido simplesmente realizada com fundos ou subsídios públicos*”⁴⁵.

Por outro lado, torna-se premente compreender o sentido e alcance do conceito “despesas avultadas” a que se refere o artigo 137.º do CT.

Até 2009, só era possível a celebração de um pacto de permanência se as despesas realizadas com a formação profissional do trabalhador revestissem um carácter “extraordinário”. Tal significava que o mero cumprimento dos deveres de formação a que o empregador está, desde o CT 2003, em geral adstrito não era suficiente para legitimar a celebração de um pacto de permanência, ainda que tais despesas tivessem um valor pecuniário elevado.

⁴³ Por sua vez, os artigos 131.º a 134.º do CT definem o quadro de responsabilidades formativas do empregador.

⁴⁴ Joana Vasconcelos, *Pacto de Permanência, Liberdade de Trabalho e Desvinculação do Trabalhador*, Estudos em Homenagem a Miguel Galvão Teles, volume II, Almedina, Outubro 2012, pág. 824.

⁴⁵ Júlio Gomes, *Direito do Trabalho*, Vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, pág. 625.

Como refere o Ac. do TRE de 9-2-2010⁴⁶ *”A natureza extraordinária, ou não, dessas despesas, prende-se com a sua essencialidade para o trabalhador poder continuar a exercer as funções para que foi contratado, devendo nesse caso as mesmas inserir-se no âmbito do dever genérico que ao empregador é cometido pelo art.º 120º, al. d), do referido código.”*.

Neste Ac. entendeu-se que, ainda que o montante das despesas fosse elevado, as mesmas deviam considerar-se ordinárias porquanto se inserem no normal funcionamento da empresa: *“Uma despesa não é extraordinária, nem deixa de o ser, pelo facto de ser mais ou menos dispendiosa para quem a suporta, ou pelo facto de dela resultar um maior ou menor enriquecimento do currículo profissional de um trabalhador.”*⁴⁷.

Também o Ac. do TRL de 22-01-2003⁴⁸ se pronunciou sobre esta questão: *“provado que os cursos de formação que a R. proporcionou ao A. foram essenciais para este poder exercer as funções para as quais fora contratado, estamos dentro da obrigação genérica prevista no art.º 4º, nº 1, da LCT, de a entidade patronal proporcionar aos seus trabalhadores meios de formação e aperfeiçoamento profissional e não em face de um investimento na valorização profissional do trabalhador que se deva qualificar de excepcional, em face de uma despesa extraordinária, como é a prevista no nº 3 do art.º 36º da LCT”, correspondendo este nº 3 do art. 36º da LCT ao nº 1 do art. 147º do CT.”*

Desse modo, entendia-se como extraordinária a formação que possibilitaria ao trabalhador adaptar ou ampliar os seus conhecimentos e capacidades profissionais, já não a formação de treino, preparação e adaptação para um determinado posto de trabalho.⁴⁹

Com a reforma do CT em 2009, o termo “despesas extraordinárias” foi substituído por “despesas avultadas”, alargando, desta forma, o elenco de casos em que é permitida a inclusão de uma cláusula de permanência no contrato de trabalho, pois o conceito de “despesas avultadas” atende somente ao montante elevado ou não das despesas, independentemente

⁴⁶ Ac. do TRE de 9-2-2010 (Proc. n.º 185/08) in www.dgsi.pt.

⁴⁷ Ac. do TRE de 9-2-2010 (Proc. n.º 185/08) in www.dgsi.pt.

⁴⁸ Ac. do TRL de 22-1-2003 (Proc. n.º 0077894) in www.dgsi.pt.

⁴⁹ Este entendimento não foi unânime na jurisprudência portuguesa, tendo surgido decisões que atenderam ao montante elevado da formação para a incluírem como despesa extraordinária. Veja-se, designadamente, o Ac. do STJ de 30-6-2011 (Proc. n.º 2779/07): *“valor de tal modo importante que é pouco consentânea com a formação profissional normal que as empresas estão obrigadas a facultar aos seus trabalhadores por força daqueles preceitos.”* (também neste sentido: Ac. do TRL de 27-10-2010 (Proc. n.º 2779/07); Ac. do STJ de 24-2-2010 (Proc. n.º 556/07) e Ac. do STJ de 13-10-2010 (Proc. n.º 185/08).

destas concretizarem ou não o dever de formação profissional do empregador previsto nos artigos 127.º/1 al. d) e 131.º a 134.º do CT.

Esta alteração resolveu, à partida, as decisões jurisprudenciais divergentes, pois deixou de ser necessário fazer a distinção, não muito clara, por vezes, das despesas comuns, que fazem parte integrante do dever legal do empregador, das extraordinárias com a formação profissional.

Assim, desde que os custos com a formação do trabalhador sejam avultados, integrando ou não o dever genérico de formação profissional que impende sobre o empregador, é lícita a celebração de uma cláusula de permanência.

Um parte da doutrina⁵⁰ entende que a actual redacção do preceito, onde deixa de ser possível distinguir as despesas “extraordinárias” das despesas “comuns”, limitou de forma excessiva o direito da liberdade de trabalho. Por esse motivo defende que “*se justifica uma interpretação restritiva do preceito, como única forma de evitar uma limitação excessiva do princípio constitucional da liberdade de trabalho.*”⁵¹.

Não podemos concordar com tal afirmação.

Em nosso entender, o regime do pacto de permanência existe para tutelar um investimento do empregador, ou seja, permitir que este possa obter um retorno real e efectivo do seu esforço financeiro.

É verdade que o empregador tem o dever de assegurar a formação profissional do trabalhador, no entanto, quando a mesma exige um esforço financeiro mais “avultado”, faz sentido que a lei proteja o titular desse investimento. Não se trata aqui do tipo de formação que é concedida, mas do investimento que essa formação representa para o empregador, cujo retorno este tem o legítimo direito de poder ver assegurado. Se assim não fosse, nenhum empregador se arriscaria a despender quantias avultadas na formação dos trabalhadores, quando, em qualquer momento, poderia ver o seu investimento frustrado sem a garantia de uma compensação.

⁵⁰ Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 4.ª Edição, Almedina, 2012, pág. 211.

⁵¹ Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 4.ª Edição, Almedina, 2012, pág. 211.

Independentemente da formação profissional dada ao trabalhador constituir ou não uma obrigação legal do empregador, faz sentido que quando haja um maior investimento (mais “avultado”), haja uma maior necessidade de protecção desse mesmo investimento. O pacto de permanência é o meio mais adequado para que o empregador possa ver compensado o seu esforço.

3.3.2. LIMITE TEMPORAL DA OBRIGAÇÃO DE PERMANÊNCIA

Como vimos, a liberdade de trabalho impõe a proibição da vinculação perpétua, ou muito prolongada, do trabalhador à mesma entidade empregadora.

Por esse motivo, o artigo 137.º do CT limita a duração do pacto de permanência até três anos, o que significa que as partes podem fixar a obrigação de permanência por um período inferior, mas nunca superior. Se, eventualmente, constar do pacto de permanência um período que exceda os três anos legalmente permitidos, a consequência pela violação desta norma imperativa não é a invalidade total da cláusula de permanência, mas a sua redução para o limite legal permitido, nos termos do artigo 121.º/2 do CT⁵².

Cumprindo ainda referir que nada obsta a que as partes celebrem vários pactos de permanência ao longo da relação laboral, podendo, assim, um trabalhador acordar permanecer na empresa por mais de três anos. Sendo, evidentemente, necessário que, sempre que as partes acordem uma cláusula de permanência, estejam preenchidos todos os requisitos necessários à sua celebração.

3.4. DESVINCULAÇÃO DO PACTO DE PERMANÊNCIA PELO TRABALHADOR

Através da celebração de um pacto de permanência, o trabalhador obriga-se a não denunciar o contrato de trabalho pelo período acordado.

⁵² “2 - A cláusula de contrato de trabalho que viole norma imperativa considera-se substituída por esta.”.

No entanto, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 137.º do CT⁵³, é conferida ao trabalhador uma ampla liberdade de desvinculação do pacto de permanência, que se justifica atendendo à natureza do bem tutelado, que é o direito fundamental à liberdade de trabalho.

Esta norma é uma concretização do regime geral da limitação voluntária dos direitos de personalidade, constante no artigo 81.º do CC que dispõe, no seu n.º 2, que a limitação legal de um direito de personalidade é sempre revogável.

A desvinculação do trabalhador pode ser, assim, fundada em decisão unilateral e discricionária (sem um motivo justificativo), não havendo nenhum limite temporal para o exercício desta faculdade (não é necessário aviso prévio⁵⁴ e o trabalhador pode desvincular-se a todo o tempo).

A desvinculação do pacto de permanência pelo trabalhador tem como única consequência o pagamento das despesas realizadas pelo empregador com a sua formação, tema que desenvolveremos no ponto seguinte.

Cumpre, ainda, mencionar, que, embora através do pacto de permanência o trabalhador renuncie ao direito de extinguir o contrato de trabalho por denúncia, mantêm-se intactas as outras formas de cessação do contrato de trabalho ao alcance do trabalhador: resolução do contrato de trabalho com justa causa e a sua revogação por acordo das partes.

No primeiro caso, e na senda do que resultava do artigo 147.º/2 do CT⁵⁵, que não subsistiu no CT de 2009, o trabalhador não tem o dever de pagar as despesas que deram origem à obrigação de permanência, uma vez que a causa da cessação do contrato de trabalho não se deve a culpa sua. Este entendimento também se aplica no caso de um despedimento que venha a ser declarado ilícito (não havendo reintegração do trabalhador na empresa).

Como refere DIOGO VAZ MARECOS,

⁵³ “o trabalhador pode desobrigar-se do cumprimento do acordo previsto no número anterior mediante pagamento do montante correspondente às despesas nele referidas.”

⁵⁴ O trabalhador não tem de avisar previamente o empregador da sua desvinculação ao pacto de permanência, o que não significa que não tenha de cumprir o prazo de aviso prévio, previsto no artigo 400.º do CT, para a extinção do contrato de trabalho por denúncia.

⁵⁵ “em caso de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador com justa causa ou quando, tendo sido declarado ilícito o despedimento, o trabalhador não opte pela reintegração, não existe a obrigação de restituir as somas referidas no número anterior.”

*“É que se assim não se entender, semelhante situação é susceptível de implicar o constrangimento do trabalhador, no sentido de manter o vínculo laboral ou de retornar à empresa, apenas porque se acharia obrigado a restituir o montante das despesas avultadas da sua formação profissional, o que tolheria de modo intolerável a sua liberdade, quando passou a inexistir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento dessa relação laboral.”*⁵⁶.

Por sua vez, também o empregador pode cessar o contrato através de despedimento com justa causa do trabalho, nesse caso, o trabalhador terá de restituir ao empregador as despesas feitas com a sua formação profissional, pois foi o trabalhador que inviabilizou a sua permanência na empresa⁵⁷.

Já o mesmo não se pode dizer em relação a um despedimento que embora lícito, a sua iniciativa seja do empregador, como é o caso de um despedimento colectivo, despedimento por inadaptação ou despedimento por extinção do posto de trabalho. Nestes casos não há um comportamento culposos do trabalhador, pelo que este não tem o dever de compensar o empregador das despesas realizadas.⁵⁸

3.5. CONSEQUÊNCIAS DA DESVINCULAÇÃO DO PACTO DE PERMANÊNCIA PELO TRABALHADOR

Como foi referido *supra*, a desvinculação do pacto de permanência pelo trabalhador tem como única consequência o pagamento das despesas realizadas pelo empregador com a sua formação.

⁵⁶ Diogo Vaz Marecos, *Código do Trabalho – Anotado*, 2.ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2013, pág. 339.

⁵⁷ Neste sentido, Júlio Gomes, *Direito do Trabalho*, Vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, pág. 630 e Jean Pierre Chauchard, *La clause de dédit-formation ou le régime de liberté surveillée appliqué aux salariés*, n.º 5, Maio 1989, pág. 392. Em sentido diverso, Mário Pinto/Furtado Martins/Nunes de Carvalho entendem que o trabalhador só deve indemnizar o empregador por violação do pacto se se demonstrar que deu origem à situação de justa causa com o intuito de levar o empregador a despedi-lo, para conseguir, dessa forma, a desvinculação antecipada do vínculo laboral, in *Comentário às Leis do Trabalho*, Vol. I, Lex, Lisboa, 1994, pág. 173; Pedro Romano Martinez entende que no caso de despedimento com justa causa o trabalhador não tem de compensar o empregador, in *Direito do Trabalho*, 5.ª Edição, Almedina, Coimbra, 2010, pág. 691.

⁵⁸ Neste sentido, veja-se Júlio Gomes, *Direito do Trabalho*, Vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, pág. 630.

A letra da lei parece sugerir que o trabalhador terá de restituir o montante total despendido pelo empregador, independentemente do tempo que o trabalhador já tenha permanecido na empresa.

A doutrina e a jurisprudência têm-se insurgido sobre esta solução que, entendida deste modo, não é justa para o trabalhador e vai, definitivamente contra aquilo que o pacto de permanência pretende ser, i.e., a conciliação dos *“interesses do empregador, que constituem a sua razão de ser, com uma adequada tutela da situação do trabalhador, traduzida na preservação do conteúdo essencial da sua liberdade de trabalho.”*⁵⁹.

Com efeito, como se justifica o pagamento integral ao empregador das despesas realizadas, se na verdade o trabalhador já permaneceu na empresa uma parte do período a que se obrigou? O investimento do empregador já foi em parte satisfeito, não havendo, por esse motivo, razão para que o trabalhador tenha de compensar o empregador na totalidade das despesas.

O pagamento integral das despesas realizadas, por um lado, confere ao empregador uma vantagem injustificável, porque, nas palavras da Professora JOANA VASCONCELOS,

*“[o empregador] para além de “recuperar” o seu investimento na formação do trabalhador, beneficiando, através da actividade prestada, do acréscimo de qualificação por este obtida – tanto mais, quanto maior for a proporção da duração pactuada pelo mesmo observado – recebe, ainda, em caso de desvinculação, o valor integral daquele.”*⁶⁰

Além disso, restringe de forma intolerável a liberdade de trabalho do trabalhador, visto que dificulta a revogação do pacto de permanência por ser excessivo para o trabalhador ter de pagar a indemnização por inteiro, mesmo quando já permaneceu na empresa parte do tempo a que se obrigou.

A finalidade deste tipo de cláusulas não é impedir o trabalhador de denunciar o contrato, mas de permitir ao empregador que obtenha uma contrapartida pelos custos que teve com a formação profissional do trabalhador.

⁵⁹ Joana Vasconcelos, *Pacto de Permanência, Liberdade de Trabalho e Desvinculação do Trabalhador*, Estudos em Homenagem a Miguel Galvão Teles, volume II, Almedina, Outubro 2012, pág. 823.

⁶⁰ Joana Vasconcelos, *Pacto de Permanência, Liberdade de Trabalho e Desvinculação do Trabalhador*, Estudos em Homenagem a Miguel Galvão Teles, volume II, Almedina, Outubro 2012, pág. 831.

Ao impedir o trabalhador de denunciar o contrato está a subverter a razão de ser da norma que é, no fundo, tutelar a liberdade de trabalho do trabalhador assegurando que o valor a pagar não seja de tal forma elevado que impeça o exercício do direito de denúncia.

A solução que a doutrina e a jurisprudência têm encontrado, tem sido no sentido de limitar a restituição das despesas à proporção do tempo em falta que foi acordado na cláusula de permanência, quer através de uma “*perspectiva de ressarcimento adequado*”⁶¹, quer através da aplicação do regime da cláusula penal e da sua redução equitativa, previsto nos artigos 810.º e 812.º/2 do CC.⁶² (que será desenvolvido adiante, no ponto 4.3.).

Esta parece ser, de facto, uma solução que tutela de forma mais justa a posição do trabalhador, no entanto, o caminho trilhado para chegar a esta solução não parece ter sido, ainda, devidamente fundamentado.

A nosso ver, e como nota a Professora JOANA VASCONCELOS,

*“Importa, pois, fazer uma leitura do preceito em causa que garanta a consistência prática da livre desvinculação que ao trabalhador é permitida (sem, naturalmente, descurar os relevantes interesses do empregador visa acautelar) e, por tal via, a sua conformidade constitucional.”*⁶³

Conforme foi referido *supra*, a disciplina do pacto de permanência é uma especial concretização do regime geral da limitação voluntária dos direitos de personalidade previsto no artigo 81.º do C.C., na qual o trabalhador consente na restrição do seu direito à liberdade de trabalho, restrição que é sempre revogável nos termos do n.º 2 do referido preceito.

Seguindo a ideia originalmente proposta pela Professora JOANA VASCONCELOS⁶⁴, é, pois, a este regime que temos de recorrer, nomeadamente à parte final do n.º 2, “*a limitação voluntária, quando legal, é sempre revogável, ainda que com obrigação de indemnizar os*

⁶¹ António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 16.ª edição, Almedina, 2012, pág. 539.

⁶² Veja-se, Júlio Gomes, *Direito do Trabalho*, Vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, pág. 630: “*se o trabalhador já tiver permanecido na empresa durante uma parte do período a que se obrigou, a restituição das despesas será apenas proporcional.*”; Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 16.ª edição, Almedina, 2012, pág. 539: “O sentido do próprio pacto de permanência é o de uma garantia de “amortização” ou de “retorno” para um investimento particularmente significativo em formação. Se a duração estipulada não é cumprida, a restituição, deve, assim, limitar-se à proporção do tempo em falta.

⁶³ Joana Vasconcelos, *Pacto de Permanência, Liberdade de Trabalho e Desvinculação do Trabalhador*, Estudos em Homenagem a Miguel Galvão Teles, volume II, Almedina, Outubro 2012, pág. 832.

⁶⁴ Joana Vasconcelos, *Pacto de Permanência, Liberdade de Trabalho e Desvinculação do Trabalhador*, Estudos em Homenagem a Miguel Galvão Teles, volume II, Almedina, Outubro 2012, pp. 832 a 835.

prejuízos causados às legítimas expectativas da outra parte.” (sublinhado nosso), para que possamos entender o alcance da obrigação que impende sobre o trabalhador quando este decide desvincular-se de um pacto de permanência.

De acordo com o preceito enunciado, a desvinculação ao pacto de permanência gera para o trabalhador a obrigação de indenizar os danos causados às legítimas expectativas do empregador⁶⁵, ou seja, estamos perante uma indemnização circunscrita ao dano de confiança.

No fundo, o empregador tem somente “legítimas expectativas” de, no tempo de permanência acordado, recuperar o investimento que fez na formação profissional do trabalhador, através do acréscimo de desempenho deste, consequência das competências adquiridas.

Há uma obrigação de indemnizar que é fundada na tutela da confiança depositada pelo empregador no cumprimento da permanência do trabalhador na empresa durante o período acordado, ou seja, aquilo que o empregador pode esperar quando celebra uma cláusula de permanência não é o cumprimento integral da cláusula, mas a possibilidade de que isso venha a acontecer.

Como refere a Professora JOANA VASCONCELOS,

*“O que antecede permite concluir que a vantagem que o pacto de permanência comporta para o empregador se vai produzindo à medida que se completa o prazo nele fixado, logo, que a simples observância do período de duração convencionado implica o progressivo preenchimento de tais “legítimas expectativas” do empregador – as quais, completado aquele, devem ter-se por totalmente satisfeitas.”*⁶⁶

Assim, as legítimas expectativas do empregador (em ver o seu investimento recuperado) vão sendo preenchidas na medida do tempo que o trabalhador permanecer na empresa. Sendo nessa medida definido também o montante da indemnização a pagar pelo empregador, que terá como limite máximo o montante total das despesas realizadas e vai diminuindo proporcionalmente ao tempo em que o trabalhador permanecer na empresa.

Esta é a interpretação do preceito que mais se coaduna com a sua razão de ser, tutelando os interesses do empregador (protege o seu esforço financeiro) e ajustando-se à realidade legal e

⁶⁵ Neste sentido veja-se Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, 5.ª Edição, Almedina, Coimbra, 2010, pág. 692.

⁶⁶ Joana Vasconcelos, *Pacto de Permanência, Liberdade de Trabalho e Desvinculação do Trabalhador*, Estudos em Homenagem a Miguel Galvão Teles, volume II, Almedina, Outubro 2012, pág. 835.

constitucional que vigora actualmente (não limita de forma intolerável a liberdade de trabalho).

Face ao exposto, onde traçámos em linhas gerais a disciplina do pacto de permanência, designadamente o seu enquadramento legal e os seus requisitos de admissibilidade, cumpre agora reflectir sobre alguns aspectos deste regime que nos parece não ter sido, ainda, devidamente aprofundado pela doutrina e jurisprudência, por, aparentemente, não mostrar grandes dificuldades de aplicação prática.

Passemos, assim, a algumas reflexões sobre este instituto jurídico, que pretendem aprofundar um pouco melhor a disciplina do pacto de permanência, de forma a conhecer os contornos da sua aplicação em determinadas situações e chamar a atenção para eventuais desequilíbrios que possam surgir quando o regime é aplicado sem o rigor jurídico que lhe é devido.

4. REFLEXÕES SOBRE O PACTO DE PERMANÊNCIA

*“Reflectir é desarrumar os pensamentos.”*⁶⁷

4.1. CONCEITO DE DESPESA AVULTADA

Diogo Vaz Marecos entende que para aferir do valor elevado das despesas se deve socorrer ao artigo 202.º do CP - *“entende-se por valor elevado aquele que exceder 50 unidades de conta no momento da prática do facto”* - e do artigo 22.º do DL 34/2008, de 26 de Fevereiro, nos termos do qual é fixada a unidade de conta, sendo que em 2014 é no montante de € 102,00. Da interpretação conjunta das referidas normas resulta que a realização de formação profissional que exceda as 50 unidades de conta (i.e., € 5.100,00 (cinco mil e cem euros)) já pode ser considerada uma despesa avultada⁶⁸.

Esta solução parece-nos um tanto ou quanto simplista e, em nosso entender, não é uma solução justa quando aplicada ao caso concreto. Além disso, não faz sentido ir buscar conceitos próprios de outros ramos do Direito, criados e definidos com intencionalidades próprias e totalmente diversas.

Com efeito, o montante de € 5.100,00 pode ser uma despesa avultada, se, por exemplo, estiver em causa a formação de um trabalhador, operário numa fábrica, que aufer mensalmente uma quantia não superior a € 1.000,00.

Se, por outro lado, estivermos a falar de um trabalhador altamente qualificado, com um salário de € 10.000,00, não podemos considerar esta despesa com a formação do trabalhador avultada.

Ao empregador que pagando ao trabalhador um salário no montante referido, i.e., € 10.000,00 certamente inerente às qualificações, competências e experiência do trabalhador, não deverá ser dada a faculdade de se considerar como despesa avultada um montante superior aos €

⁶⁷ Jean Rostand, escritor e biólogo francês (1894-1977).

⁶⁸ Diogo Vaz Marecos, *Código do Trabalho – Anotado*, 2.ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2013, pág. 338.

5.100,00 anteriormente referidos. Cremos que uma formação desse valor não possa ser considerada como avultada dado o nível salarial do trabalhador.

Nesta ordem de ideias, na senda de uma solução mais justa, poder-se-ia, eventualmente, pensar no estabelecimento de uma disposição legal que entendesse as despesas avultadas como um valor definido numa base relativa, i.e., em função da categoria e base salarial do trabalhador. Por exemplo, poderia a norma estipular que qualquer despesa com a formação do trabalhador que excedesse quatro salários mensais do mesmo seria considerada avultada. No entanto, poderia manter-se o valor de € 5.100,00 como limite mínimo para se considerar uma despesa avultada, com intuito de proteger eventuais abusos do empregador relativamente a trabalhadores com salários reduzidos.

Assim, a definição de despesa avultada passaria a ser medida numa base relativa e não numa base absoluta, como actualmente consta na lei.

Contudo, não podemos concordar com esta abordagem à definição do conceito de despesa avultada.

O conceito de despesa avultada é um conceito indeterminado que precisa, necessariamente, de ser preenchido, para que se possa extrair da norma aquilo que ela de facto pretende.

Porém, estar a limitar dessa forma o conceito, quer indo buscar conceitos de outros ramos de direito, quer através da criação de uma norma esclarecedora, iria restringir de maneira inaceitável um conceito que, como se disse, é indeterminado e que, por isso mesmo, representa uma abertura total ao caso concreto.

Assim, para se poder aferir se uma despesa é, de facto, avultada parece-nos razoável atender, unicamente, às circunstâncias de cada caso, não limitando de outra forma o conceito.

A norma deve ser interpretada e aplicada caso a caso de forma a atingir a solução mais justa, que é, no fundo, a única que a norma pretende tutelar.

Esta será a solução que vai ao encontro da razão de ser da norma, i.e., de dar uma certa margem de liberdade para no caso concreto identificar o melhor modo de satisfazer o fim indicado pela lei.

4.2. IMPOSSIBILIDADE DE DESVINCULAÇÃO DO TRABALHADOR POR MONTANTE ELEVADO DA INDEMNIZAÇÃO

Por vezes, o investimento económico do empregador na formação profissional do trabalhador é de tal modo elevado que, previsivelmente, os rendimentos do trabalhador não lhe permitirão denunciar o contrato, simplesmente porque este não tem capacidade financeira para compensar o empregador das despesas realizadas.

Estará, neste caso, a liberdade de trabalho do trabalhador a ser restringida de forma inconstitucional?

Em princípio, a celebração de um pacto de permanência provém de uma vontade de ambas as partes, sendo que é, ou deveria ser, uma escolha do trabalhador aceitar ou não uma cláusula de permanência, devendo, em todo o caso, o trabalhador estar sempre devidamente informado e esclarecido sobre o custo da formação⁶⁹.

No entanto, o trabalhador pode aceitar uma cláusula de permanência, mesmo sabendo que não tem capacidade económica para indemnizar o empregador, caso entenda denunciar o contrato antes do termo do pacto de permanência.

Neste caso, se se concluir que o trabalhador não tem ou terá a capacidade de reembolsar o empregador das despesas por este realizadas, e ainda assim as partes celebraram um pacto de permanência, poderá a cláusula de permanência ser considerada ilícita, por, teoricamente, impossibilitar o direito de denúncia do trabalhador, corolário da sua liberdade de trabalho?

FRANÇOIS GADU⁷⁰ entende que sim, propondo, como possibilidade de defesa de um trabalhador com uma capacidade económica limitada, ser equacionada para o cálculo da indemnização a pagar ao empregador não apenas o valor da formação, mas também a capacidade de reembolso do trabalhador. Tal permitiria que trabalhadores com menos capacidades económicas não ficassem impedidos de exercer o seu direito de denúncia, em caso de indemnizações muito avultadas

⁶⁹ “A jurisprudência francesa tem sido muito exigente no sentido da cláusula permitir ao trabalhador o conhecimento da quantia exacta que está em causa e que corresponde ao custo real da formação que lhe foi ministrada. Se a quantia não for do conhecimento do trabalhador, a cláusula pode ser nula”, in Júlio Gomes, *Direito do Trabalho*, Vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, pág. 626.

⁷⁰ François Gaudu, *Fidélité et Rupture*, Droit Social, n.º 5, Maio 1991, pág. 422.

Poderia pensar-se, por exemplo, na instituição de um valor máximo a pagar ao empregador em caso de denúncia do contrato, sendo este definido em função da remuneração do trabalhador.

Com a imposição de um valor máximo, a liberdade de trabalho, no que ao pacto de permanência diz respeito, passaria a estar, aparentemente, mais defendida e o trabalhador manteria a possibilidade de revogação do pacto de permanência sem que as limitações financeiras fossem um obstáculo ao pleno exercício dessa liberdade.

Parece-nos, por essa razão, importante esclarecer se a figura do pacto de permanência tal como está, actualmente, configurada é suficiente para proteger a liberdade de trabalho do trabalhador, ou se, pelo contrário, se deveria reconsiderar alguns aspectos da mesma, quando esta pode estar, na opinião de alguns, a limitar de forma inconstitucional esse direito fundamental dos trabalhadores.

O Ac. do TC n.º 256/2004, pronunciando-se sobre a conformidade constitucional da disciplina do pacto de não concorrência (artigo 36.º, n.º 2 da LCT), mas transponível para a disciplina do pacto de permanência, considerou que esta não restringia “*de forma intolerável a liberdade de trabalho*”⁷¹, por entender que, além dos requisitos legais exigidos para a celebração de uma cláusula limitativa da liberdade de trabalho, “*o trabalhador não fica, em rigor, absolutamente privado do seu direito ao trabalho. A limitação voluntária ao exercício desse direito é sempre revogável (artigo 81.º, n.º 2, do Código Civil).*”⁷²

Este ponto é muito importante, pois fica claríssimo que o trabalhador tem sempre o direito a revogar a limitação consentida da sua liberdade de trabalho.

Além disso, já com a finalidade de assegurar que o valor a pagar não impedisse o trabalhador de exercer o direito de revogação, o artigo 137.º, n.º 2 do CT circunscreveu a indemnização às despesas com a formação profissional do trabalhador, excluindo, assim, outros danos que eventualmente o empregador possa ter sofrido.

Por outro lado, o trabalhador só é obrigado a indemnizar o empregador se se desvincular antes do período ajustado com o empregador. O trabalhador tem sempre a opção de se manter na empresa durante esse período.

⁷¹ Ac. do TC n.º 256/2004 in www.tribunalconstitucional.pt

⁷² Ac. do TC n.º 256/2004 in www.tribunalconstitucional.pt

Além disso, esse período está legalmente limitado, exactamente com o intuito de proteger a liberdade de trabalho do trabalhador. Os empregadores não podem variar livremente a duração dos pactos de permanência em função do valor do investimento, isso sim seria uma violação inoportuna.

Por último, a solução proposta, de impor um valor máximo à indemnização a pagar, gera um enorme desincentivo ao empregador em suportar despesas de formação avultadas em montante superior ao valor máximo que se ponderou instituir.

Embora nada impeça o empregador de suportar livremente despesas que ultrapassem este valor máximo, ficando na sua esfera esse risco adicional, teremos de ponderar os casos em que a formação é obrigatória, não por força do CT, mas de regras relacionadas com as diferentes actividades profissionais, por exemplo, actividades ligadas à segurança aeronáutica, à segurança informática, à saúde, à engenharia química, às novas tecnologias (informáticas, nanotecnologias, etc.), actividades que estão sempre em evolução, e que, por esse motivo, necessitam de formação constante e obrigatória. Não seria justo impor ao empregador esse ónus.

Assim, entendemos que a figura do pacto de permanência, tal como está hoje consagrada, alcança o equilíbrio pretendido entre a protecção do investimento económico do empregador e a defesa do direito fundamental da liberdade de trabalho do trabalhador.

4.3. ADMISSIBILIDADE DA FIXAÇÃO DA INDEMNIZAÇÃO A PAGAR AO EMPREGADOR ATRAVÉS DE CLÁUSULA PENAL

Tem-se tornado uma prática comum a utilização do regime civil da cláusula penal, previsto no artigo 810.º e ss do CC, para a fixação da indemnização a pagar pelo trabalhador ao empregador em caso de denúncia do contrato de trabalho na pendência de um pacto de permanência.

Os nossos tribunais têm-se debruçado sobre esta questão, decidindo em sentidos divergentes⁷³, tendo sido, sem dúvida, a questão mais controversa na nossa jurisprudência relativa ao pacto de permanência.

Esta solução parece, à partida, apelativa para as partes que celebram um pacto de permanência.

Por um lado, porque a cláusula penal se destina a fazer respeitar os compromissos assumidos, tutelando, assim, a confiança das partes de que serão honradas as obrigações contraídas.

Por outro, as partes acordam desde logo a quantia a pagar pelo trabalhador, em caso de denúncia antecipada, prevenindo litígios posteriores quanto a essa questão, criando uma situação de aparente certeza jurídica.

Além disso, parece conceder sempre ao trabalhador o recurso à redução do *quantum* indemnizatório, ao abrigo do disposto no artigo 812.º, n.º 2 do CC, que permite a redução de acordo com a equidade, se este entender que o mesmo é manifestamente excessivo.

Mas, na verdade, e como refere a Professora JOANA VASCONCELOS, que originalmente fez esta análise,

“Assente num muito contestável entendimento da função e do regime da cláusula penal, bem como da obrigação que o nosso ordenamento laboral impõe ao trabalhador que revogue o pacto de permanência, conduz a resultados a vários títulos desacertados.”

Antes de mais, o regime da cláusula penal é um instrumento jurídico utilizado como meio de pressão, exercendo *“sobre o devedor um efeito decisivo, determinando-o ao cumprimento.”*⁷⁴.

Ora, tal regime nada tem a ver com a disciplina do pacto de permanência, que confere ao trabalhador uma ampla liberdade de desvinculação da sua obrigação, sendo as consequências dessa desvinculação em termos bem mais atenuados (compensando o trabalhador com o pagamento das despesas efectuadas com a formação profissional do trabalhador) do que o regime da cláusula penal.

⁷³ A favor *vide* os Ac. do TRL de 24-3-2010 (Proc. n.º 455/08) e de 27-10-2010 (Proc. n.º 2779/07) e os Ac. do STJ de 13-10-2010 (Proc. n.º 185/08) e de 24-2-2010 (Proc. 556/07). Contra *vide* o Ac. TRE de 9-2-2010 (Proc. 185/08) e o Ac. TRL de 28-4-2010 (Proc. n.º 812/07), todos *in* www.dgsi.pt.

⁷⁴ João Calvão da Silva, *Cumprimento e Sanção Pecuniária Compulsória*, 4.ª Edição, Almedina, Abril 2002, pág. 272.

Além disso, parece-nos muito questionável a aplicabilidade do regime em matéria laboral.

O Professor ANTÓNIO PINTO MONTEIRO entende que a lei veda, ainda que de forma implícita, por motivos de ordem pública e de protecção social, o emprego de cláusulas penais em determinados domínios, nomeadamente em matéria do contrato de trabalho, “*dado o princípio do favorecimento do trabalhador, quando elas prejudiquem as soluções que a lei consagra em favor deste e que exprimem a tutela social que a ordem jurídica confere a tais sujeitos.*”⁷⁵

Por sua vez, parte da Jurisprudência também se pronunciou neste sentido, entendendo que nestes casos não pode prevalecer a autonomia das partes por ser desfavorável ao trabalhador. A norma onde se insere o pacto de permanência só poderia ser afastada por contrato individual de trabalho se estabelecesse condições mais favoráveis para o trabalhador, o que não é o caso.⁷⁶

No entanto, e sem fazer o devido aprofundamento jurídico, a maioria da jurisprudência⁷⁷ continua a aplicar o regime da cláusula penal à realidade do pacto de permanência, por entender, sem mais, que não há impedimento na letra da lei da aplicação do regime da cláusula penal ao pacto de permanência.

Além disso, desvirtuando, não só o regime do pacto de permanência, mas também da cláusula penal, utilizam de forma totalmente inadequada a possibilidade da redução equitativa da cláusula penal, prevista no artigo 812.º, n.º 2 do C.C., como justificação para controlar a razoabilidade do montante fixado pelas partes⁷⁸.

Antes de mais, a cláusula penal é um instrumento de fixação antecipada pelas partes da indemnização a pagar pelo devedor em caso de não cumprimento e, por respeito ao princípio da autonomia das partes, o montante fixado é, em princípio, “*ne varietur*”⁷⁹, só se admitindo a sua redução em circunstâncias excepcionais, quando o valor é manifestamente excessivo e o tribunal tenha de intervir recorrendo à equidade.

⁷⁵ António Pinto Monteiro, *Cláusula Penal e Indemnização*, Colecção Teses, Almedina, Coimbra, 1990, pp. 720-721.

⁷⁶ Ac. do TRE de 9.2.2010 (Proc. n.º 185/08) e Ac. do TRL de 28.4.2010 (Proc. n.º 812/07).

⁷⁷ Vide os Ac. TRL de 24.3.2010 (Proc. n.º 455/08) e de 27.10.2010 (Proc. 2779/07), e os Ac. do STJ de 24.2.2010 (Proc. n.º 556/07) e de 13.10.2010 (Proc. n.º 185/08).

⁷⁸ Vide o Ac. do TRL de 27.10.2010 (Proc. n.º 2779/07) e Ac. do STJ de 24.2.2010 (Proc. 556/07) e de 13.10.2010 (185/08).

⁷⁹ João Calvão da Silva, *Cumprimento e Sanção Pecuniária Compulsória*, 4.ª Edição, Almedina, Abril 2002, pág. 248.

Como refere o Professor ANTÓNIO PINTO MONTEIRO,

*“O poder de redução judicial está dependente de pressupostos rigorosos, em termos de só actuar em circunstâncias excepcionais”*⁸⁰

Assim, não basta *“uma mera superioridade da pena em relação ao prejuízo”*⁸¹, nem sequer a redução *“se destina a fazê-lo coincidir com este: tal levaria a descaracterizar a cláusula penal e a confiar-lhe o simples papel de inversão do ónus da prova do prejuízo.”*⁸².

Nas palavras do Professor JOÃO CALVÃO DA SILVA,

*“A intervenção judicial de controlo do montante da pena não pode ser sistemática, antes deve ser excepcional e em condições e limites apertados, de modo a não arruinar o legítimo e salutar valor coercivo da cláusula penal.”*⁸³.

*“O juiz não pode intervir na presença de uma cláusula penal simplesmente excessiva, de montante superior ao dano efectivo, e se nem a ausência de dano legítima, por si só, a intervenção moderadora judicial, também não deve o julgador reduzir a cláusula manifestamente excessiva ao prejuízo efectivamente sofrido pelo credor.”*⁸⁴.

O que, claramente, não acontece, visto que o recurso à redução equitativa da cláusula penal quando está em causa uma cláusula de permanência é recorrente nos nossos tribunais e de forma totalmente inadequada.

O recurso à redução equitativa deve ser excepcional, de forma a não pôr em causa o princípio da autonomia privada e desprover de sentido, através de uma intervenção judicial sistemática, a finalidade da cláusula penal.

Nas palavras do Professor JOÃO CALVÃO DA SILVA,

“É que a cláusula penal não pode ser considerada como um simples pacto relativo ao onus probandi, um pacto de simplificação probatória favorável ao credor. Se a função da cláusula

⁸⁰ António Pinto Monteiro, *Cláusula Penal e Indemnização*, Colecção Teses, Almedina, Coimbra, 1990, pág. 725.

⁸¹ António Pinto Monteiro, *Cláusula Penal e Indemnização*, Colecção Teses, Almedina, Coimbra, 1990, pág. 741.

⁸² António Pinto Monteiro, *Cláusula Penal e Indemnização*, Colecção Teses, Almedina, Coimbra, 1990, pág. 742.

⁸³ João Calvão da Silva, *Cumprimento e Sanção Pecuniária Compulsória*, 4.ª Edição, Almedina, Abril 2002, pág. 273.

⁸⁴ João Calvão da Silva, *Cumprimento e Sanção Pecuniária Compulsória*, 4.ª Edição, Almedina, Abril 2002, pág. 277.

penal fosse esta, ter-se-ia de admitir a sua redução se (e só se) o devedor provasse que o dano efectivo era menor do que o convencionado antecipadamente, bem como o seu aumento se o credor provasse que o dano efectivo era maior. O que contrasta com a nossa lei que só admite a intervenção do equitativo poder judicial de redução quando a cláusula penal for manifestamente excessiva (812.º/1).”⁸⁵

Cumpre, ainda, chamar a atenção para o agravamento brutal da situação do trabalhador no que concerne ao ónus da prova.

Esta solução implica uma inversão do ónus da prova, que, nos termos gerais cabe ao empregador, pois a cláusula penal simplifica a fase ressarcidora ao prevenir e evitar as dificuldades de cálculo da indemnização e a intervenção do juiz, para esse efeito, dispensando ao credor a alegação e a prova do dano concreto⁸⁶.

Assim, neste caso, terá de ser o trabalhador a requerer a redução equitativa da cláusula penal e a provar o seu excesso manifesto em relação às despesas realizadas com a sua formação.

Se o não lograr fazer, o trabalhador será obrigado a pagar o montante acordado, ainda que o mesmo não corresponda às quantias despendidas com a sua formação, ou, ainda que haja uma redução, por aplicação disposto no artigo do 812.º, n.º 2 do C.C., a mesma será uma mera subtração desse montante proporcional ao tempo decorrido.

Como nota a Professora JOANA VASCONCELOS,

“Agravam, e muito, a situação do trabalhador, forçado a um acrescido esforço probatório para não ter de pagar mais do que lhe é ex lege exigido, e dificultam significativamente a sua desvinculação, rompendo um equilíbrio há várias décadas gizado pelo legislador e atingindo a liberdade de trabalho, por este preservada.”⁸⁷

Pelo exposto, não podemos subscrever, de forma alguma, a aplicação do regime da cláusula penal ao pacto de permanência, que aplicada nos termos referidos se traduz em resultados

⁸⁵ João Calvão da Silva, *Cumprimento e Sanção Pecuniária Compulsória*, 4.ª Edição, Almedina, Abril 2002, pág. 249.

⁸⁶ Análise originalmente feita pela Professora Joana Vasconcelos in *Pacto de Permanência, Liberdade de Trabalho e Desvinculação do Trabalhador*, Estudos em Homenagem a Miguel Galvão Teles, volume II, Almedina, Outubro 2012, pág. 839.

⁸⁷ Joana Vasconcelos, *Pacto de Permanência, Liberdade de Trabalho e Desvinculação do Trabalhador*, Estudos em Homenagem a Miguel Galvão Teles, volume II, Almedina, Outubro 2012, pág. 839.

contrários à finalidade do regime da cláusula penal e ao princípio da liberdade de trabalho que o pacto de permanência visa tutelar.

4.4. OBRIGATORIEDADE DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO NA PENDÊNCIA DO PACTO DE PERMANÊNCIA

O Professor JÚLIO GOMES entende que “*o objectivo da cláusula parece só ficar satisfeito se a permanência do trabalhador na empresa for acompanhada da prestação de trabalho que garante o efectivo retorno do investimento*”⁸⁸.

A ser assim, a contagem do prazo de permanência fixado dever-se-ia suspender “*ao menos quando a prestação de trabalho deixa de ser realizada por motivos da esfera do trabalhador (por exemplo, quando o contrato se suspende por doença do trabalhador)*”⁸⁹.

Não podemos subscrever tal entendimento.

Como vimos, o interesse que justifica a celebração de uma cláusula de permanência é o retorno do investimento efectuado pelo empregador com a formação profissional do trabalhador.

No entanto, devido à ampla liberdade de desvinculação do pacto de permanência que é conferida ao trabalhador, consonante com a sua liberdade de trabalho, aquilo que o pacto de permanência garante ao empregador não é o retorno desse investimento, mas a estabilização do vínculo contratual que permite a possibilidade desse retorno.

Com efeito, ao saber que o trabalhador se pode desvincular a qualquer momento, o empregador não pode esperar o cumprimento pontual da obrigação de permanência, mas uma mera expectativa⁹⁰ de que o trabalhador cumpra o acordado.

⁸⁸ Júlio Gomes, *Direito do Trabalho*, Vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, pág. 629.

⁸⁹ Júlio Gomes, *Direito do Trabalho*, Vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, pág. 629.

⁹⁰ “Neste sentido, referindo-se ao disposto no n.º 2 do artigo 81.º, sublinhando ainda o carácter “necessariamente precário” desta expectativa (com imediatos reflexos na fixação da indemnização devida pela sua frustração), decorrente do facto de a contraparte saber que o titular do direito “se pode a todo o tempo desvincular”, Pais de Vasconcelos, *Teoria Geral do Direito Civil*, 2008, cit., pp. 55-56”, in Joana Vasconcelos,

Além disso, o pacto de permanência tem uma duração limitada, não curando a lei, quando estabelece a respectiva duração máxima, de indagar se tal prazo é ou não adequado ou suficiente à efectiva e total recuperação pelo empregador do seu investimento no caso concreto.

Nas palavras da Professora JOANA VASCONCELOS,

“A revogabilidade pelo trabalhador da sua anuência à compressão ao seu direito de denúncia através do pacto de permanência obsta a que ao empregador seja reconhecido um direito ao seu cumprimento pontual: este tem uma mera expectativa quanto ao mesmo, juridicamente tutelada, é certo, mas com a significativa atenuação decorrente da transitoriedade daquele e dos confinados termos em que pode (e deve) revelar a sua frustração.”⁹¹.

Significa isto que o pacto de permanência tem como único objectivo garantir a estabilização do vínculo contratual durante o período acordado.

Pois esta é a única forma em que é possível conciliar o interesse do empregador (ver um retorno do seu investimento) sem prejudicar a liberdade de trabalho do trabalhador (que além de se limitar por um período necessariamente curto/limitado, tem ainda assim a possibilidade de se desvincular a todo o tempo).

Não está aqui em causa o período de tempo durante o qual o trabalhador presta efectivamente a sua actividade, porque não é esse o objectivo do pacto de permanência.

A função do pacto de permanência não é garantir que o trabalhador preste a sua actividade, mas garantir que o contrato de trabalho dure o tempo suficiente para que o empregador veja o seu investimento na formação profissional do trabalhador compensado, e o empregador tem uma mera expectativa em ver esse investimento compensado.

A eficácia do pacto de permanência esgota-se, assim, na garantia de determinada duração do mesmo, tempo esse que é fixo e independente de circunstâncias exteriores.

Pacto de Permanência, Liberdade de Trabalho e Desvinculação do Trabalhador, Estudos em Homenagem a Miguel Galvão Teles, volume II, Almedina, Outubro 2012, pág. 828, nota 26.

⁹¹ Joana Vasconcelos, *Pacto de Permanência, Liberdade de Trabalho e Desvinculação do Trabalhador*, Estudos em Homenagem a Miguel Galvão Teles, volume II, Almedina, Outubro 2012, pág. 828.

Assim, a cláusula de permanência não garante ao empregador “*a efectiva recuperação do investimento realizado pelo empregador (...) como não assegura, sequer, a prestação de actividade por este, a qual pode não ocorrer, durante a totalidade ou parte do período convencionado, devido, v.g., a doença ou acidente.*”⁹², mas apenas e tão só que o contrato de trabalho dure o tempo suficiente para que certas despesas importantes feitas pelo empregador resultem compensadas.

Além disso, cumpre referir que o artigo 137.º do CT veio alterar a expressão “*obligatoriedade de prestação de serviço*”, presente no artigo 36.º, n.º 3 da LCT e no artigo 147.º do CT, na redacção de 2003.

Actualmente a norma prevê que o trabalhador se obriga a “*não denunciar o contrato de trabalho*” no período acordado.

Esta alteração veio, assim, ao encontro do sentido e alcance do preceito, dissipando quaisquer dúvidas que pudessem ainda subsistir sobre esta questão.

4.5. ADMISSIBILIDADE DA CELEBRAÇÃO DE UM PACTO DE PERMANÊNCIA NUM CONTRATO A TERMO E A SUA PRODUÇÃO DE EFEITOS DURANTE O PERÍODO EXPERIMENTAL

Até agora, temos falado sobre a realidade do pacto de permanência assumindo, à partida, que o mesmo é apostado a um contrato de trabalho por tempo indeterminado.

Esta é, de facto, a opção mais lógica, uma vez que um contrato a termo, qualquer que seja a sua modalidade, só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período à mesma estritamente necessário.

Por sua vez, o pacto de permanência visa estabilizar o vínculo contratual durante um determinado período.

⁹² Joana Vasconcelos, *Pacto de Permanência, Liberdade de Trabalho e Desvinculação do Trabalhador*, Estudos em Homenagem a Miguel Galvão Teles, volume II, Almedina, Outubro 2012, pág. 834.

Não parece fazer sentido celebrar um pacto de permanência, que visa manter o trabalhador vinculado à empresa durante um determinado período, num contrato a termo, cujo motivo de celebração é exactamente o oposto, satisfazer necessidades temporárias da empresa.

Por que razão iria o empregador fazer um grande investimento financeiro num trabalhador que, à partida, ficará na empresa por um curto período de tempo.

Não nos parece muito lógica essa opção do empregador.

No entanto, podemos sempre pensar na hipótese de um contrato a termo incerto, cujo limite máximo são 6 anos, e que poderia justificar a escolha do empregador em investir na formação de um trabalhador com um contrato deste género.

Assim, não há impedimento legal para que as partes, no âmbito da sua autonomia, celebrem um pacto de permanência num contrato a termo, embora, como se disse, o efeito prático destes dois instrumentos pode ser visto como contraditório.

Em tal hipótese, só nos parece razoável uma obrigação de permanência com uma duração igual ou menor à do contrato a termo em causa

Como refere o Prof. JÚLIO GOMES, *“afigura-se-nos muito duvidoso que o termo de uma cláusula acessória seja à partida superior ao da duração do contrato em que é enxertada.”*⁹³

Um pacto de permanência de duração superior à do contrato de trabalho implica um reconhecimento do empregador de que a necessidade de mão de obra não seria afinal temporária, como a lei impõe, o que não se pode aceitar.

Esta situação faz-nos remeter para uma outra questão não menos pertinente.

Poderá um pacto de permanência, celebrado antes de se iniciar a execução do contrato, produzir efeitos no decurso do período experimental?

A jurisprudência espanhola e francesa têm respondido afirmativamente a esta questão, por entenderem não ser abusivo o pacto que, por um lado, condiciona a demissão do trabalhador à

⁹³ Júlio Gomes, *Direito do Trabalho*, Vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, pág. 628.

indenização da empresa e, por outro lado, mantém a faculdade desta de denunciar o contrato no período experimental⁹⁴.

Embora o período experimental vise que ambas as partes possam avaliar o seu interesse na manutenção do contrato de trabalho e que o dever que resulta da cláusula de permanência passa a impedir o trabalhador de se poder desvincular durante o período experimental, ou querendo fazê-lo terá como consequência o pagamento das despesas realizadas pelo empregador com a sua formação profissional, não vemos como isso possa ser um impedimento à celebração de um pacto de permanência que produza os seus efeitos no decurso do período experimental, pois o conteúdo essencial da liberdade de trabalho do trabalhador, que é o que se pretende salvaguardar, não fica, de modo algum, coartado.

Assim, é perfeitamente aceitável que um pacto de permanência produza os seus efeitos durante o período experimental, se for essa a vontade das partes.

⁹⁴ Júlio Gomes, *Direito do Trabalho*, Vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, pág. 628.

Conclusão

Penso que o objectivo que propus no início deste trabalho foi cumprido, tendo conseguido fazer uma análise actual da disciplina jurídica do pacto de permanência, reflectindo sobre as questões mais controversas que envolvem o tema, juntando neste trabalho as interpretações doutrinárias e jurisprudenciais mais relevantes e propondo em cada ponto as soluções, do meu ponto de vista, mais acertadas e que vão ao encontro daquilo que a figura pretende ser e tutelar.

Posso concluir que, acima de tudo, a figura, como está hoje legalmente consagrada, alcançou uma harmonia, a meu ver, ideal na prossecução de um interesse do empregador, sem descurar a adequada tutela da situação do trabalhador.

Assim, é dada, por um lado, ao empregador a faculdade de garantir que o contrato de trabalho dure o tempo suficiente para que certas despesas importantes feitas pelo empregador resultem compensadas, tornando possível ao empregador investir significativamente nas competências e capacidades técnicas dos seus trabalhadores, sem correr o risco de ver esse investimento frustrado.

Por outro lado, as restrições à liberdade de trabalho que o pacto de permanência implica necessariamente, não suscitam quaisquer problemas de conformidade constitucional, pois a limitação do direito de denúncia do trabalhador é forçosamente temporária (não pode exceder três anos), o trabalhador tem sempre a possibilidade de reversão da situação criada, i.e., pode desvincular-se do pacto de permanência a todo o tempo e sem qualquer motivo justificativo, sendo as consequências dessa desvinculação limitadas *ex lege*, i.e., os danos indemnizáveis estão circunscritos às despesas tidas com a formação profissional do trabalhador.

É imprescindível para a manutenção desta harmonia que a aplicação do regime no caso concreto seja feita de forma rigorosa, sempre ao encontro do equilíbrio de interesses que é a sua razão de ser, como se procurou demonstrar ao longo de todo o trabalho.

BIBLIOGRAFIA

ABELLEIRA, Francisco Javier Gómez, *Pactos de no Concurrencia y de Permanencia*, Revista Española de Derecho del Trabajo, n.º 100, Janeiro-Fevereiro 2000, pp. 277-289.

AMBROGETTI, Francesca/ RUBIN, Sergio, *O Papa Francisco, conversas com Jorge Bergoglio*, Paulinas Editora, 2013.

AMORIM, João Pacheco de, *A Liberdade de Profissão*, Estudos em comemoração dos cinco anos (1995-2000) da Faculdade de Direito da Universidade do Porto, in <http://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/23954/2/2761.pdf>

ANTUNES, Ana Filipa Morais, *Comentário aos artigos 70.º a 81.º do Código Civil (Direitos de personalidade)*, Universidade Católica Editora, 2012, pp. 231-243.

CANOTILHO, J. J. Gomes/MOREIRA, Vital, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Volume I, 4.ª edição, Coimbra Editora, 2007, pp. 388-396, 652-662 e 761-777.

CANUT, Florence, *Nullité de la clause de dédit-formation prévoyant le remboursement des rémunérations perçues pendant la formation*, Droit Social, n.º 1, Janeiro 2014, pp.77-78.

CHAUCHARD, Jean-Pierre, *La clause de dédit-formation ou le régime de liberté surveillée appliqué aux salariés*, n.º 5, Maio 1989, pp. 388 e ss..

FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 16.ª edição, Almedina, 2012, pp.538-539.

GAMILLSHEG, Franz, *A Autonomia da Vontade no Direito Internacional Privado do Trabalho*, Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano XXIX (II da 2.ª Série), n.º 2, 1987, pp. 145-161.

GAUDU, François, *Fidélité et Rupture*, Droit Social, n.º 5, Maio 1991, pp. 419 e ss..

GOMES, Júlio, *Direito do Trabalho*, Vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, pp. 624-631.

LEAL, António da Silva, *O Princípio Constitucional da Liberdade de Trabalho*, Revista do Gabinete de Estudos Corporativos, n.º 46, Abril-Junho de 1961, pp. 143-157.

MARECOS, Diogo Vaz, *Código do Trabalho – Anotado*, 2.^a Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2013, pp. 337-340.

MARTINEZ, José António, *Código do trabalho - Comentário a todos os artigos e sua articulação com a legislação anterior*, Livros do Brasil, 2004, pp. 15-18 e 91-95.

MARTINEZ, Pedro Romano, *A Razão de ser do Direito do Trabalho*, separata do II Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias.

MARTINEZ, Pedro Romano/MONTEIRO, Luís Miguel/VASCONCELOS, Joana/VILALONGA, José Manuel/BRITO, Pedro Madeira de/SILVA, Luís Gonçalves da/DRAY, Guilherme, *Código do Trabalho Anotado*, 8.^a Edição, Almedina, Coimbra, 2009.

MARTINEZ, Pedro Romano, *Da Cessação do Contrato*, 2.^a Edição, Almedina, Coimbra, 2006, pp. 52-57, 112-115, 160-167.

MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 5.^a Edição, Almedina, Coimbra, 2010, pp. 691-694.

MEDINA, Maria Dolores Rubio de, *El Pacto de Permanencia en la Empresa*, Editorial Bosch, Barcelona, 2005.

MELGAR, Alfredo Montoya/MORENO, Jesús M. Galiana/NAVARRO, Antonio V. Sempere/SALMERÓN, Bartolomé Ríos, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, 5.^a edição, Thomson Aranzadi, 2003, pp. 144-147.

MELGAR, Alfredo Montoya, *Derecho del Trabajo*, Decimoquinte Edición, Tecnos, 1994, pp. 320-323.

MIRANDA, Jorge/MEDEIROS, Rui, *Constituição Portuguesa Anotada*, Tomo I, 2.^a Edição, Wolters Kluwer Portugal sob a marca Coimbra Editora, Maio 2010, pp. 362-373, 961-984 e 1136-1143.

MIRANDA, Jorge, *Liberdade de Trabalho e Profissão*, Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano XXX – 1988 (III da 2.^a série), n.º 2.

MIRANDA, Jorge, *Manual de Direito Constitucional*, Tomo IV, 4.^a Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2008, pp. 66-69.

MIRANDA, Jorge, *Os direitos dos Trabalhadores na Constituição Portuguesa*, Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura, Volume II, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2003, pp. 669-672.

MONTEIRO, ANTÓNIO PINTO, *Cláusula Penal e Indemnização*, Colecção Teses, Almedina, Coimbra, 1990, pp. 717-754.

MOULY, Jean, Comentário ao Cour de Cassation de 15.11.2006, *Droit Social*, n.º 2, Fevereiro 2007, pp. 241-242.

MOULY, Jean, Comentário ao Cour de Cassation de 7.3.2007, *Droit Social*, n.º 5, Maio 2007, pp. 657-659.

PÉLISSIER, Jean, *Droit civil et contrat individuel de travail*, n.º 5, Maio 1988, pp. 387-394.

PÉLISSIER, Jean, *La liberté du travail*, *Droit Social*, n.º 1, Janeiro 1990, pp. 19 e ss..

PINTO, CARLOS ALBERTO DA MOTA, *Teoria Geral do Direito Civil*, 4.^a Edição (2.^a Reimpressão), Coimbra Editora, Setembro 2012, pp. 589-598.

PINTO, Mário, *A Função do Direito do Trabalho e a Crise Actual*, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, 1986, pp. 33-63

PINTO, Mário/MARTINS, Pedro Furtado/CARVALHO, António Nunes de, *Comentário às Leis do Trabalho*, Vol. I, Lex, Lisboa, 1994, pp. 168-174.

RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 4.^a Edição, Almedina, 2012, pp. 209-212.

SILVA, JOÃO CALVÃO DA, *Cumprimento e Sanção Pecuniária Compulsória*, 4.^a Edição, Almedina, Abril 2002, pp. 247-279.

VASCONCELOS, Joana, *O Contrato de Trabalho, 100 Questões*, 3.^a Edição, Universidade Católica Editora, 2010, pp. 138-139.

VASCONCELOS, Joana, *Pacto de Permanência, Liberdade de Trabalho e Desvinculação do Trabalhador*, Estudos em Homenagem a Miguel Galvão Teles, volume II, Almedina, Outubro 2012, pp. 821- 839.

VENTURA, Raúl, *Teoria da Relação Jurídica de Trabalho*, I, Imprensa Portuguesa, Porto, 1944, pp. 11-21 e 135-147.

XAVIER, Bernardo Lobo, *Manual de Direito do Trabalho*, Verbo-Babel, Lisboa, 2011, pp. 600-603 e 983-986.

XAVIER, Bernardo Lobo, *Regime Jurídico do Contrato de Trabalho – Anotado*, 2.^a Edição, Atlântida, Coimbra, 1972, pp. 97 e 98.

ZOLI, Carlo, *Clausole di fidelizzazione e rapporto di lavoro*, Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, I, 2003, pp. 449 e ss..

JURISPRUDÊNCIA:

Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 256/04 in www.tribunalconstitucional.pt.

Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 154/86 in www.tribunalconstitucional.pt.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 24-2-2010 (Proc. n.º 556/07) in www.dgsi.pt.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 13-10-2010 (Proc. n.º 185/08) in www.dgsi.pt.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 30-6-2011 (Proc. n.º 2779/07) in www.dgsi.pt.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 22-1-2003 (Proc. n.º 0077894) in www.dgsi.pt.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 24-3-2010 (Proc. n.º 455/08) in www.dgsi.pt.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 28-4-2010 (Proc. n.º 812/07) in www.dgsi.pt.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 27-10-2010 (Proc. n.º 2779/07) in www.dgsi.pt.

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 9-2-2010 (Proc. n.º 185/08) in www.dgsi.pt.